



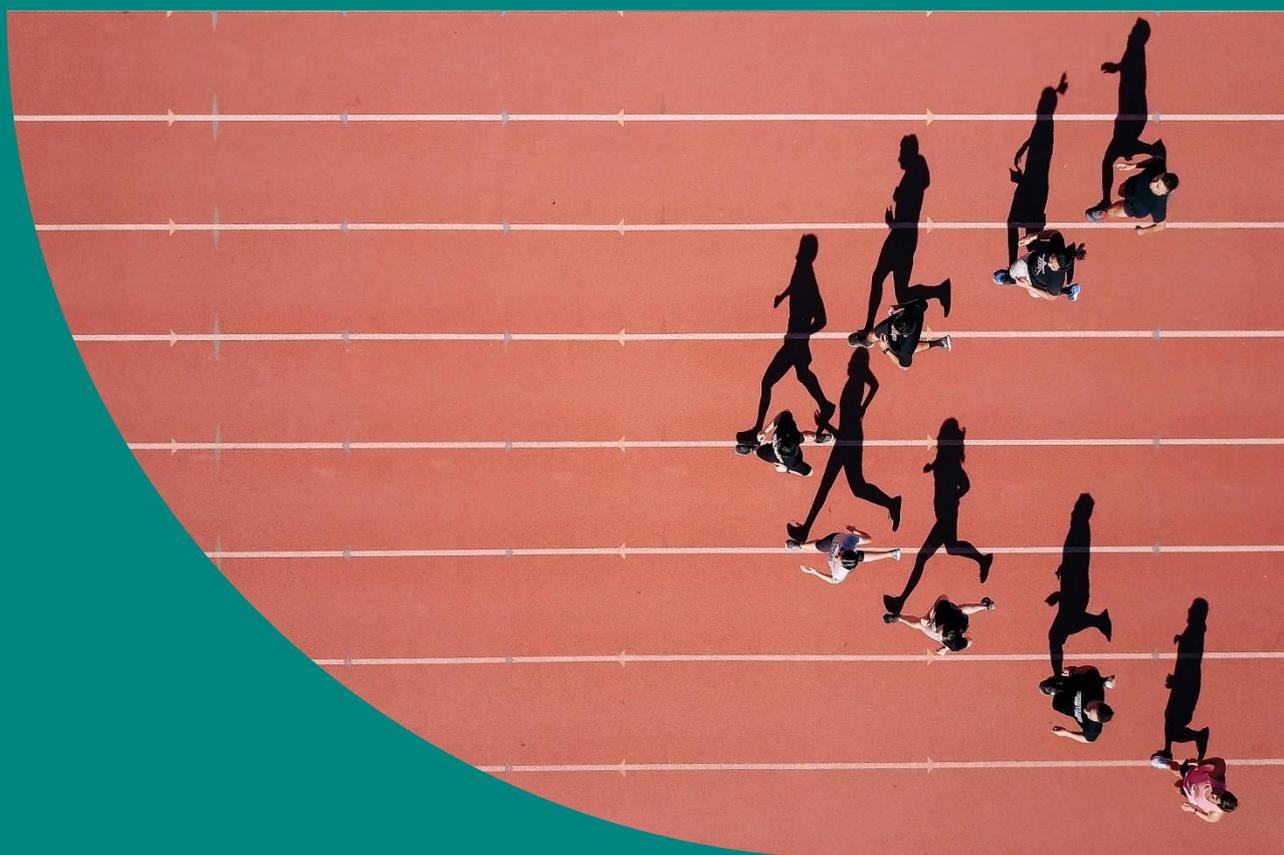
Institut pour l'égalité
des femmes et des hommes

MINIRAPPORT

L'écart salarial dans le sport

2024

Données de l'année 2022



.be

Table des matières

1	Impact des salaires très élevés	3
1.1	Données du secteur	3
1.2	Une médiane constitue-t-elle une meilleure mesure de l'inégalité salariale ?	5
2	Sportif·ve·s rémunéré·e·s	7
3	Conclusion	9

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes publie chaque année les chiffres relatifs à l'écart salarial sur base des données de l'Office National de Sécurité Sociale.

Lorsque les chiffres annuels requièrent une analyse ou une explication spécifique, l'Institut publie un minirapport à ce sujet.

Tous les quatre ans, l'Institut publie un rapport plus étendu qui porte sur la totalité des indicateurs. Le rapport étendu est en grande partie basé sur l'Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires de Statbel et il comprend également des recommandations politiques. De plus, le rapport contient davantage d'informations sur les sources et la méthodologie suivie lors des calculs. Le dernier rapport étendu, [L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique](#), porte sur les chiffres de l'année 2018 et peut être téléchargé sur le site internet de l'Institut.

Ce minirapport explique d'abord l'impact, sur les données du secteur, des salaires très élevés de certain·e·s sportif·ve·s rémunéré·e·s. Il explore ensuite plus en détail les différences de genre parmi les sportif·ve·s professionnel·le·s.

1 Impact des salaires très élevés

1.1 Données du secteur

Depuis le 1^{er} janvier 2022, un nouveau régime de sécurité sociale est entré en vigueur pour les sportif·ve·s rémunéré·e·s¹. Dans les chiffres de l'écart salarial pour la Belgique, celles·ceux-ci s'intègrent dans le tableau d'ensemble, mais leurs salaires sont tellement inégaux qu'ils pèsent sur les chiffres du secteur. Ils n'ont donc pas été pris en compte dans la mise à jour annuelle des chiffres de l'écart salarial². Dans le présent rapport, les chiffres sont présentés côte à côte : les chiffres qui incluent les salaires élevés de (certains) sportifs masculins rémunérés et les chiffres qui excluent ces données.

Les tableaux 1 et 2 présentent les chiffres pour le secteur des arts, des spectacles et des activités récréatives, qui englobe les sports. Il s'agit de la subdivision à un chiffre de la NACE de l'économie en une quinzaine de grands secteurs. Le tableau 1 présente l'écart salarial avec correction pour la durée de travail, sur base des équivalents temps plein. Le tableau 2 présente l'écart salarial sans correction pour la durée de travail. Il s'agit des postes de travail, indépendamment du nombre d'heures prestées³.

Alors qu'il n'y a pas de grosses différences dans le nombre d'ETP, la différence dans les salaires annuels bruts moyens des hommes est d'environ 10.000 euros pour les deux indicateurs avec ou sans les sportif·ve·s rémunéré·e·s. Les chiffres de l'écart salarial varient de 20 points de pourcentage.

Tableau 1 : Nombre d'équivalents temps plein (ETP), salaires annuels bruts moyens (en euros) sur base des ETP et écart salarial, après correction pour la durée de travail dans le secteur des arts, des spectacles et des activités récréatives, avec et sans les sportif·ve·s rémunéré·e·s (2022)

	Nombre d'équivalents temps plein (ETP)		Salaires annuels bruts moyens, après correction pour la durée de travail		Écart salarial avec correction pour la durée de travail
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Avec les sportif·ve·s rémunéré·e·s	14.246	19.959	38.589,97	51.137,36	24,5%
Sans les sportif·ve·s rémunéré·e·s	14.175	18.610	38.588,91	40.364,45	4,4%

Source : ONSS (calcul IEFH)

¹ Plus d'informations sur le [site web de la Sécurité sociale](#).

² Ces actualisations des chiffres sont disponibles sur le site web de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

³ Les rapports étendus consacrés à l'écart salarial publiés tous les quatre ans expliquent plus en détail la méthode de calcul des indicateurs.

Tableau 2 : Nombre de postes de travail, salaires annuels bruts moyens (en euros) et écart salarial, sans correction pour la durée de travail dans le secteur des arts, des spectacles et des activités récréatives, avec et sans les sportif-ve-s rémunéré-e-s (2022)

	Nombre de postes de travail		Salaires annuels bruts moyens, sans correction pour la durée de travail		Écart salarial sans correction pour la durée de travail
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Avec les sportif-ve-s rémunéré-e-s	18.344	23.538	29.968,75	43.361,55	30,9%
Sans les sportif-ve-s rémunéré-e-s	18.248	22.079	29.975,21	34.021,29	11,9%

Source : ONSS (calcul IEFH)

Ces différences sont encore plus prononcées si l'on considère uniquement le secteur spécifique des activités sportives, récréatives et de loisirs, c'est-à-dire le secteur 93 de la classification à deux chiffres de la NACE. Ces chiffres figurent dans les tableaux 3 et 4. L'écart salarial diffère alors de plus de 30 points de pourcentage avec ou sans les sportif-ve-s rémunéré-e-s. Les salaires annuels bruts moyens des hommes diffèrent de 20.000 euros sans correction pour la durée de travail, et de près de 25.000 euros avec cette correction.

Tableau 3 : Nombre d'équivalents temps plein (ETP), salaires annuels bruts moyens (en euros) sur base des ETP et écart salarial, après correction pour la durée de travail dans le secteur des activités sportives, récréatives et de loisirs, avec et sans les sportif-ve-s rémunéré-e-s (NACE 93) (2022)

	Nombre d'équivalents temps plein (ETP)		Salaires annuels bruts moyens, après correction pour la durée de travail		Écart salarial avec correction pour la durée de travail
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Avec les sportif-ve-s rémunéré-e-s	4.757	8.932	33.299,09	62.599,07	46,8%
Sans les sportif-ve-s rémunéré-e-s	4.686	7.583	33.215,70	38.199,49	13,0%

Source : ONSS (calcul IEFH)

Tableau 4 : Nombre de postes de travail, salaires annuels bruts moyens (en euros) et écart salarial, sans correction pour la durée de travail dans le secteur des activités sportives, récréatives et de loisirs, avec et sans les sportif·ve·s rémunéré·e·s (NACE 93) (2022)

	Nombre de postes de travail		Salaires annuels bruts moyens, sans correction pour la durée de travail		Écart salarial sans correction pour la durée de travail
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Avec les sportif·ve·s rémunéré·e·s	6.738	11.274	23.510,80	49.597,73	52,6%
Sans les sportif·ve·s rémunéré·e·s	6.642	9.815	23.435,33	29.512,42	20,6%

Source : ONSS (calcul IEFH)

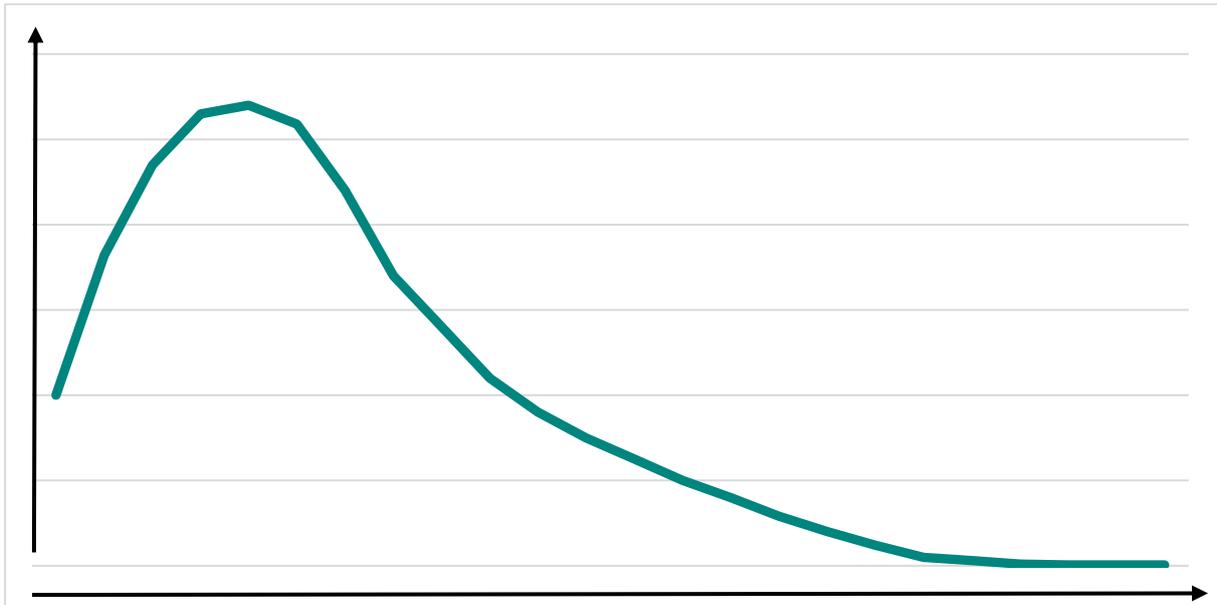
Tout d'abord, ces chiffres signifient qu'il s'agit de salaires très élevés, des « *outliers* » ou « données aberrantes » comme on les appelle en statistique : des valeurs qui se situent en dehors de la fourchette normale. Il existe en outre une dimension de genre évidente : tant au niveau des salaires que de l'emploi, la situation est totalement différente pour les femmes et pour les hommes. En effet, si les valeurs extrêmes apparaissaient dans la même mesure chez les femmes et chez les hommes, elles ne joueraient aucun rôle dans un indicateur reflétant les différences de genre.

1.2 Une médiane constitue-t-elle une meilleure mesure de l'inégalité salariale ?

Depuis toujours, les indicateurs de l'écart salarial sont calculés sur base des salaires moyens. La Directive européenne de 2022 sur la transparence des salaires utilise à quelques reprises les salaires médians. S'agit-il d'une meilleure mesure de l'inégalité salariale, si les salaires élevés d'un petit groupe peuvent peser si lourd dans le résultat final, comme le montre l'exemple des sportif·ve·s rémunéré·e·s ?

D'un point de vue mathématique, il existe certainement des arguments en ce sens. Après tout, une répartition des salaires est une répartition asymétrique : il y a un salaire minimum clair, mais pas de salaire maximum. Parmi les salaires peu élevés, de nombreuses personnes gagnent plus ou moins la même chose, mais en haut de l'échelle, les salaires peuvent être beaucoup plus éloignés les uns des autres. Schématiquement, cela se présente comme suit :

Graphique 1 : Répartition asymétrique typique des salaires



L'axe des X représente le montant des salaires, tandis que l'axe des Y représente le nombre de travailleurs percevant ces salaires. Un graphique relatif aux salaires ne commence pas à zéro, il commence avec un groupe assez important de personnes travaillant au salaire minimum. Le groupe le plus important gagne un peu plus que cela, mais pas beaucoup plus. Toutefois, il n'y a pas de salaire maximum, ce qui donne une longue queue de distribution sur la droite avec très peu de personnes qui gagnent des salaires très élevés. La dimension de genre dans les salaires très élevés réside dans le fait qu'il s'agit principalement d'hommes.

Une moyenne peut être fortement gonflée par quelques valeurs extrêmement élevées. La médiane est la valeur intermédiaire : le salaire du·de la travailleur·se qui gagne plus que la moitié des travailleur·se-s et moins que l'autre moitié. Une médiane n'est pas du tout sensible aux valeurs extrêmes. En effet, un seul salaire extrêmement élevé d'un côté ne compte alors que pour autant qu'un seul salaire minimum de l'autre côté.

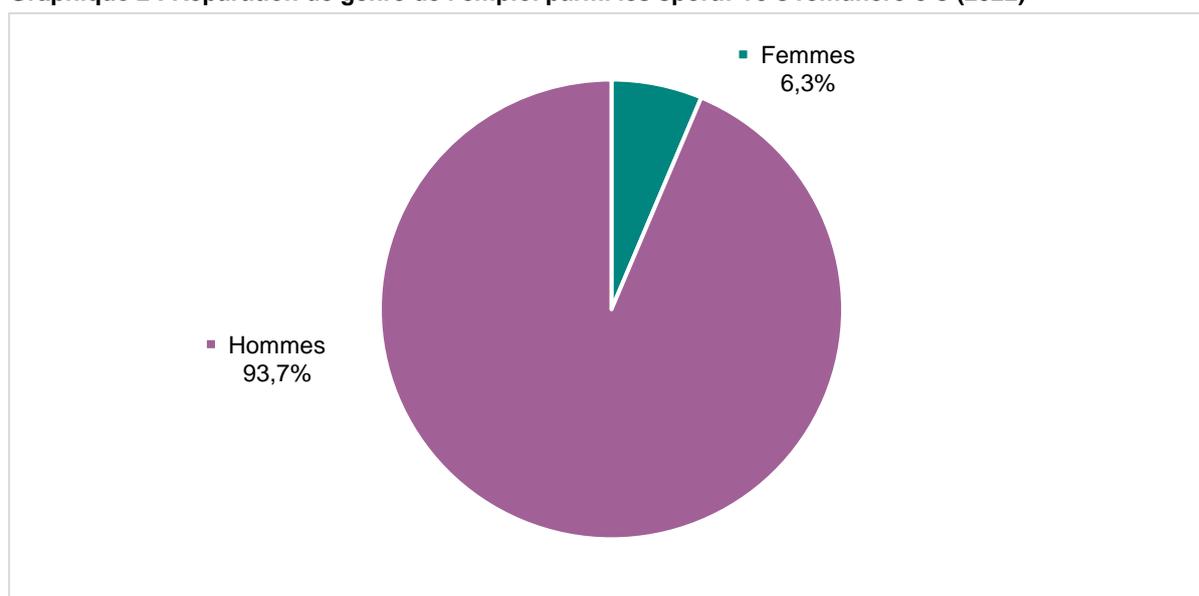
Mathématiquement, le choix de travailler avec une médiane se justifie certainement, mais pas du point de vue de l'égalité de genre. En effet, une médiane masque un élément important de l'inégalité : le fait que de nombreuses femmes sont toujours absentes du côté des salaires les plus élevés. Le fait de travailler avec des salaires médians déplace le débat sur l'égalité salariale vers les catégories de salaires intermédiaires et laisse les hauts salaires largement en dehors du tableau.

Du point de vue de l'égalité de genre, le raisonnement peut par ailleurs également être inversé : plus d'égalité peut en effet signifier qu'il devrait y avoir un accès égal du point de vue du genre aux salaires les plus élevés, mais étant donné les différences de genre actuelles dans la répartition des salaires, des écarts salariaux moins importants seraient de manière générale également bénéfiques pour l'égalité de genre.

2 Sportif·ve·s rémunéré·e·s

Les sportif·ve·s rémunéré·e·s constituent une catégorie distincte dans les données de la Sécurité sociale. Comme on peut s'y attendre, l'inégalité de genre est très élevée dans cette catégorie. Cela commence dès les chiffres de l'emploi. 6,3% seulement des sportif·ve·s rémunéré·e·s pour leur sport sont des femmes. Si l'on convertit ces chiffres en emplois équivalents à temps plein, les femmes représentent 5,0%.

Graphique 2 : Répartition de genre de l'emploi parmi les sportif·ve·s rémunéré·e·s (2022)



Source : ONSS (calcul IEFH)

En outre, plus de la moitié (59%) des emplois sportifs rémunérés des femmes sont à temps partiel. Pour 70% des hommes, il s'agit d'un emploi à temps plein.

Tableau 5 : Emploi à temps plein et à temps partiel parmi les sportif·ve·s rémunéré·e·s (2022)⁴

	Nombres		Répartition	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Temps plein	47	1.176	41%	70%
Temps partiel	67	505	59%	30%
Total	114	1.680	100%	100%

Source : ONSS (calcul IEFH)

⁴ Dans les données de l'Office National de Sécurité Sociale (ONSS), le nombre de postes de travail est mesuré le dernier jour du trimestre. Les chiffres présentés sont des moyennes trimestrielles. Le sport de haut niveau n'est pas un emploi très stable. Dans la pratique, ces chiffres varient d'un trimestre à l'autre.

Bien entendu, un emploi sportif à mi-temps ne signifie pas que l'on doit se contenter d'une demi-forme physique ou que l'on doit fournir des performances moins optimales lors des matchs ou en compétition. Dans le sport de haut niveau, un emploi à mi-temps signifie être payé-e à moitié pour un effort (plus qu') à temps plein.

Comme pour les données sectorielles, les chiffres relatifs aux salaires et à l'emploi peuvent être calculés spécifiquement pour les sportif-ve-s rémunérés.

Tableau 6 : Nombre d'équivalents temps plein (ETP), salaires annuels bruts moyens (en euros) sur base des ETP et écart salarial, après correction pour la durée de travail, parmi les sportif-ve-s rémunéré-e-s (2022)

	Nombre d'équivalents temps plein (ETP)		Salaires annuels bruts moyens, après correction pour la durée de travail		Écart salarial avec correction pour la durée de travail
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Temps plein	44	1.134	39.923,78	224.712,22	82%
Temps partiel	28	217	36.842,70	68.078,34	46%
Total	71	1.351	38.728,92	199.540,05	81%

Source : ONSS (calcul IEFH)

Tableau 7 : Nombre de postes de travail, salaires annuels bruts moyens (en euros) et écart salarial, sans correction pour la durée de travail, parmi les sportif-ve-s rémunéré-e-s (2022)

	Nombre de postes de travail		Salaires annuels bruts moyens, sans correction pour la durée de travail		Écart salarial sans correction pour la durée de travail
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Temps plein	47	1.176	37.056,91	216.774,18	83%
Temps partiel	67	505	15.253,15	29.285,82	48%
Total	114	1.680	24.262,18	160.452,35	85%

Source : ONSS (calcul IEFH)

Après correction pour la durée de travail, l'écart salarial chez les sportif-ve-s rémunéré-e-s est de 81%, et de 85% sans correction. Dans les emplois à temps partiel, l'écart est beaucoup plus faible, mais les hommes gagnent toujours en moyenne près du double de ce que gagnent les femmes.

3 Conclusion

Dans aucune catégorie professionnelle, l'écart salarial n'est aussi important que parmi les sportif·ve·s rémunéré·e·s. Pour l'éliminer, il faut que les sportives aient plus facilement accès au sport professionnel, qu'elles soient plus souvent rémunérées à temps plein pour leurs efforts et qu'elles perçoivent des salaires considérablement plus élevés.

L'impact des salaires élevés de certain·e·s sportif·ve·s rémunéré·e·s sur les données du secteur nécessite une attention particulière pour les chiffres et une correction.

Colophon

Étude finalisée en juin 2024.

ÉDITEUR RESPONSABLE

Michel Pasteel, Directeur de l'Institut pour l'égalité des femmes et hommes

AUTEURE

Hildegard Van Hove

INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES

Place Victor Horta 40
B-1060 Bruxelles
T +32 2 233 44 00

egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be
iqvm-iefh.belgium.be

Les fonctions, les titres et les grades utilisés dans cette publication font référence aux personnes de tout sexe ou toute identité de genre.

Deze publicatie is ook beschikbaar in het Nederlands.

Crédit photo couverture : Steven Lelham



Institut pour l'égalité
des femmes et des hommes

igvm-iefh.belgium.be

Place Victor Horta 40
1060 Bruxelles
T +32 2 233 44 00
egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be

.be